

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA**

**(Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**

**Galih Candra Kusuma  
Mochamad Al Musadieg  
Gunawan Eko Nurtjahjono**

**Fakultas Ilmu Administrasi**

**Universitas Brawijaya**

Email : [galihkusumayot@rocketmail.com](mailto:galihkusumayot@rocketmail.com)

## ***Abstract***

*Research aims to analyze and to explain the simultaneous and partial influences of variables of work motivation, work training, and performance among employees at PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Research type is explanatory research with a quantitative approach. Sample includes 72 employees. Data analysis technique is multiple linear regression. Data are processed using the program of SPSS 12.00 for Windows. Result of hypothesis testing is that  $Sig.F \leq \alpha (0.000 \leq 0.05)$ , meaning that there is a simultaneous and significant influence of work motivation and work training on performance. It is also found that  $Sig.t \leq \alpha (0.000 \leq 0.05)$  for influence of work motivation on performance which shows and  $Sig.t \leq \alpha (0.021 \leq 0.05)$  for influence of work training on performance the significant and partial influences of work motivation and work training on performance.*

**Keyword :Motivation, Training, Performance**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel motivasi kerja karyawan, variabel pelatihan kerja karyawan, dan variabel kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 72 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan menggunakan program *SPSS 12.00 for Windows*. Hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa hasil jawaban responden dengan frekuensi terbanyak variabel motivasi kerja karyawan adalah setuju variabel pelatihan kerja karyawan adalah setuju, variabel kinerja karyawan adalah setuju. Hasil pengujian hipotesis diketahui  $Sig. F \leq \alpha (0,000 \leq 0,05)$  ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan diketahui  $Sig.t \leq \alpha (0,000 \leq 0,05)$  untuk motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan  $Sig.t \leq \alpha (0,021 \leq 0,05)$  untuk pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi karena motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja lebih baik. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bergairah sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adanya suatu pandangan yang sistematis tentang Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memotivasi karyawannya secara tepat. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berkembangnya jaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologinya yang terus berubah,

menuntut karyawan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu tujuan dari pelatihan, baik ditujukan bagi karyawan lama atau karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan ketrampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan, sikap dari karyawan tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang dilakukan. Menurut pendapat Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2011:50) “Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007:67) “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan pada hasil kerjanya dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan monopoli dalam bidang penyediaan listrik di Indonesia. PT. PLN mempunyai berbagai cabang di berbagai daerah di Indonesia. Salah satu cabangnya adalah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Masyarakat pengguna listrik di kota Malang adalah pelanggan listrik yang menggunakan

listrik untuk berbagai macam kegiatan. Bagi sebagian kalangan yang mendapat kenaikan tarif dasar listrik, merasa kinerja dalam pelayanan penyediaan dan distribusi listrik tersebut tidak sebanding dengan naiknya tarif daftar listrik. Dari banyaknya keluhan dari pelanggan listrik di kota Malang, peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh dari Motivasi Kerja Karyawan dan dari Pelatihan Kerja Karyawan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dari deskripsi latar belakang tersebut, peneliti berasumsi pemberian Motivasi dan Pelatihan yang efektif dapat menaikkan kualitas Kinerja Karyawan. Sehingga dapat meningkatkan mutu perusahaan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja”**(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).

### **1.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
2. Apakah Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?
3. Apakah Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Menjelaskan pengaruh signifikan secara parsial Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
3. Menjelaskan pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan. Ada banyak rumusan untuk istilah motivasi. Motivasi bertujuan untuk menggerakkan individu ke arah tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2011:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi. Karyawan memiliki keinginan dalam diri mereka. Keinginan tersebut dapat didasari dari tujuan karyawan tersebut bekerja, dari keinginan karyawan, perusahaan dapat membuat pancingan untuk menggerakkan karyawan tersebut sebagai motivasi.

### **2.2 Pelatihan**

Pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2011:50) adalah “Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan merupakan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007:67) “Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan teori dari ahli tentang kinerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang karyawan secara kualitas dan

kuantitas berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

## 2.4 Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## 1. METODE PENELITIAN

*Explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisiensi regresi untuk  $X_1, X_2$

$X_1$  = Motivasi Kerja Karyawan

$X_2$  = Pelatihan Kerja Karyawan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

*SPSS (Statistical Program for Social Science) 12.00 for Windows* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode statistik untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan *SPSS* versi 12.00, didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Regresi (B)	Sig.t	Keterangan
<i>Constant</i>	0,320	0,903	Signifikan
Motivasi Kerja Karyawan( $X_1$ )	0,331	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja Karyawan( $X_2$ )	0,304	0,021	Signifikan
R	= 0,744		
R Square	= 0,554		
F <sub>hitung</sub>	= 42,853		
Sig. F	= 0,000		
$\alpha$	= 0,05		
N	= 72		

Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,320 + 0,331 X_1 + 0,304 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,320 artinya besar variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,320.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,331 artinya jika variabel bebas yang lain tetap, variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) meningkat maka akan ada peningkatan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,331.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,304 artinya jika variabel bebas yang lain tetap, variabel Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) meningkat maka akan ada peningkatan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,304.

Pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan Tabel 1, diketahui Sig. F sebesar 0,000, dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Diketahui dari data tersebut  $\text{Sig. F} \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , hasil regresi linier berganda menunjukkan signifikan, pengujian dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

Pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan dari nilai Sig.  $t$  sebesar 0,021 dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05, hasil tersebut menunjukkan bahwa Sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ .

Presentase pengaruh simultan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dari nilai  $R Square$  sebesar 0,554 menunjukkan bahwa pengaruh sebesar 55,4 %, sedangkan sisanya 44,6 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini .

Koefisien determinasi parsial pada Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) sebesar  $0,492 \times 0,720 \times 100\% = 35,4 \%$ , menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 35,4%. Koefisien determinasi parsial pada Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $0,297 \times 0,674 \times 100\% = 20 \%$ , menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 20 %. Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh 35,4% yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dibanding dengan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 20%.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Ditunjukkan dari nilai Sig.F sebesar 0,000. Sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilihat dari hasil uji  $t$  menunjukkan nilai Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.
- Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilihat dari hasil uji  $t$  menunjukkan nilai Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,021 \leq 0,05$ ) menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) bahwa Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil analisis pada Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dalam tabel skala *likert* diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan  $X_1$  berada pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  dengan responden paling banyak menjawab setuju.

Dengan adanya pemberian Motivasi Kerja Karyawan yang baik dari PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang membuat karyawan tergerak untuk bekerja lebih baik.

### 2. Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,021 \leq 0,05$ ) bahwa Pelatihan Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Hasil analisis pada Tabel Distribusi Frekuensi Item Variabel Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 dalam tabel skala *likert* diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja Karyawan  $X_2$  berada pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  dengan responden paling banyak menjawab setuju.

Dengan adanya pelatihan kerja karyawan dengan metode pelatihan dan instruktur pelatihan yang baik dapat menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan dari Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), hal ini menunjukkan pengaruh secara simultan dari Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Dari Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

diketahui ada kontribusi antara Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,4%. Sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dalam teori Robbins yang dikutip Moeheriono (2009:61) " $P=f(\text{motivation} \times \text{ability} \times \text{opportunity})$ " dan teori yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006:113) " $P = f(\text{motivation} \times \text{ability} \times \text{support} \times \text{effort})$ ". Sehingga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *ability* (kemampuan), *opportunity* (kesempatan), *support* (dukungan), dan *effort* (usaha).

Sesuai dengan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan apabila pemberian motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan kepada karyawan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya akan berdampak baik pada kinerja perusahaan. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 0,320 + 0,331 X_1 + 0,304 X_2$  menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pihak PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang harus senantiasa mengawasi tingkat motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan agar kinerja karyawan mereka tidak menurun. Adanya motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Karyawan ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

3. Motivasi Kerja Karyawan dan Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

### 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Saran yang diberikan, antara lain:

1. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang :
  - a. Dalam pemberian asuransi dan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan lebih memperhatikan teknisi lapangan karena memiliki resiko kerja yang lebih tinggi.
  - b. Dalam pelatihan kerja karyawan dengan metode rotasi jabatan lebih mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan karyawan beradaptasi dengan lingkungan baru, karena waktu yang dibutuhkan tidak dapat diukur secara pasti, bisa cepat atau lama.
  - c. Untuk tujuan capaian kinerja tidak hanya mengutamakan ketepatan waktu melainkan juga harus dibarengi dengan kualitas dan kuantitas secara bersama-sama.
2. Peneliti Selanjutnya :
  - a. Dari hasil penelitian ini bahwa motivasi dan pelatihan sangat penting untuk mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dapat mempertimbangkan variabel lain yaitu kemampuan, kesempatan, dukungan, usaha.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.